

VARMA

Anpassning av arbetet gör det lättare att fortsätta arbeta när arbetsförmågan försvagas

Anpassning av arbetet är ett effektivt sätt att förebygga sjukfrånvaro och bestående arbetsförmåga. När arbetet anpassas i ett tillräckligt tidigt skede och tillräckligt mycket kan man stödja arbetstagarens ork i arbetet och påskynda återgången till arbetet efter sjukfrånvaro. Anpassning av arbetet gynnar den anställda, arbetsgivaren och hela samhället.

Vad är anpassning av arbetet?

Syftet med anpassning av arbetet är att anpassa arbetet och arbetsuppgifterna till arbetstagarens arbetsförmåga så att det är möjligt att fortsätta i arbetet trots hälsomässiga eller andra begränsningar. Med anpassning av arbete avses tillfällig eller permanent anpassning av till exempel arbetsuppgifternas innehåll, arbetsmängden, arbetstiderna eller arbetsförhållandena. Anpassning av arbetet kräver gemensam planering, genomförande och utvärdering på arbetsplatsen.



Lösningar för chefen

Identifiera utmaningar med arbetsförmågan i tid och ta upp dem med arbetstagarerna i ett så tidigt skede som möjligt. Diskutera möjligheterna att anpassa arbetet.

Anpassa arbetet och arbetsuppgifterna så att arbetet motsvarar arbetstagarens arbetsförmåga och resurser. Fundera tillsammans på hur arbetet kan underlättas, till exempel genom att minska tunga arbetsmoment eller arbetsuppgifter eller genom att skraddarsy arbetsbeskrivningen.

Erbjud arbetstidsflexibilitet, såsom möjligheter till förkortad arbetstid, deltidsarbete, minskat nattarbete i skiftarbete och om möjligt övergång till dagarbete.

Gör förändringar i arbetsmiljön. Möjliggör hjälpmedel som används i arbetet och som stödjer ett smidigt arbete. Använd till exempel lyft- och förflytningsutrustning, lättare arbetsredskap, höj- och sänkbara skrivbord eller stämattor.

Stöd aktivt återgången till arbetet under och efter sjukfrånvaron.

Samarbeta med företagshälsovården och utnyttja sakkunnigt stöd i anpassningen av arbetet. Till exempel i nätverksmöte är det bra att tillsammans diskutera möjligheter till anpassning.

Anpassning av arbetet kan användas som en del av yrkesinriktad rehabilitering.



Källa: Varmas ansökningsdata 2021–2024

Vad vet vi?

Ofta kan arbetstagaren fortsätta sitt arbete när det anpassas tillräckligt tidigt så att det motsvarar arbetsförmågan. Det finns starka bevis för att anpassning av arbetet förkortar arbetsförmågan, särskilt vid sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Det lönar sig att anpassa arbetet även vid psykiska utmaningar.

Vår undersökning visade att anpassning av arbetet oftare används för arbetstagare vars utmaningar med arbetet gällde sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Å andra sidan var deltidsarbete vanligare än bland andra när orsaken till arbetsförmågan anknöt till den psykiska hälsan. Många metoder för anpassning av arbetet används också för att minska arbetsbelastningen för äldre arbetstagare.

Varför är detta viktigt?

Anpassning av arbetet bidrar till att arbetstagaren smidigt kan fortsätta arbeta. Anpassning av arbetet är ett sätt att minska kostnaderna för sjukfrånvaro och arbetsförmåga. Lagstiftningen förpliktar också arbetsgivaren att sörja för hälsosamma och säkra arbetsförhållanden och vid behov göra rimliga anpassningar i arbetet.

Centrala metoder för anpassning av arbetet



Förändringar i arbetsuppgifter och arbetets innehåll

- lättare eller begränsade arbetsuppgifter
- minskad arbetsmängd
- omorganisering av arbetet och arbetsrotation



Arbetstidslösningar

- kortare arbetstid, till exempel deltidsarbete
- undvikande av nattarbete
- distansarbete, hybridarbete
- pauser i arbetet



Arbetsmiljö och ergonomi

- förbättrad arbetsergonomi
- förändringar i arbetsplatsen och arbetsmiljön
- användning av hjälpmedel som stödjer arbetet



Socialt stöd

- t.ex. stärkande av chefens och arbetsgemenskapens stöd



Vad bör man göra?

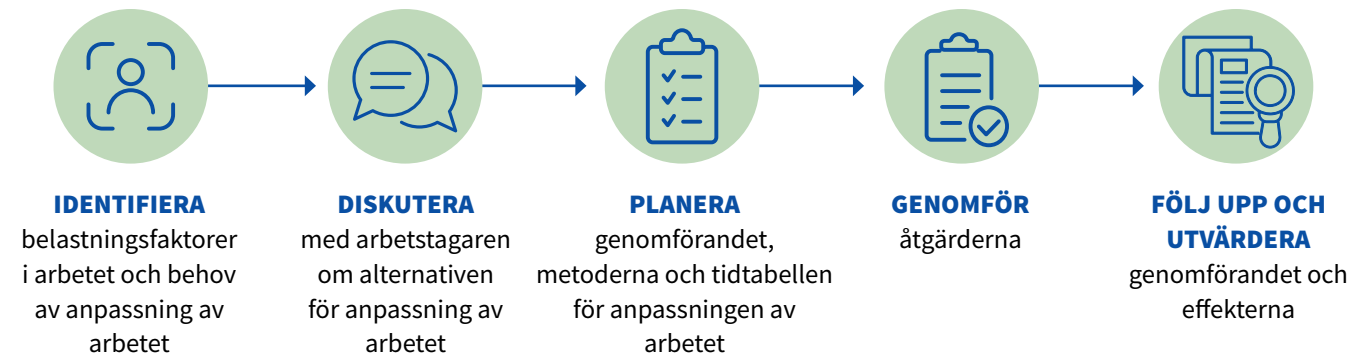
På arbetsplatsen är det viktigt att identifiera försämrad arbetsförmåga i tid och agera aktivt innan utmaningarna blir långvariga. Det lönar sig att utreda möjligheterna till anpassning av arbetet i ett så tidigt skede som möjligt. Anpassning av arbetet kan gärna vara en del av arbetsplatsens modell för tidigt stöd. Arbetsgivaren kan få stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen av Arbetskraftsmyndigheterna, exempelvis för nya arbetsredskap eller ändringsarbeten på arbetsplatsen.

Cheferna behöver information om metoder för anpassning av arbetet, tillräckligt stöd och metoder för att genomföra anpassningarna. Ofta stödjer man arbetsförmågan mest effektivt genom en kombination av olika åtgärder.

Chefen har en central roll som stöd för arbetstagaren. Det är viktigt att komma överens med arbetstagaren om anpassningsåtgärderna i arbetet, hur länge de ska pågå och hur de ska följas upp. Samtidigt lönar det sig också att uppmuntra arbetstagaren till job crafting. Ett bra samarbete även med HR och företagshälsovården bidrar till framgång.

Anpassning av arbetet är inte nödvändigtvis en fungerande lösning om arbetsförmågan inte ens räcker till för de anpassade uppgifterna, det inte finns några realistiska utsikter för en återställd arbetsförmåga eller anpassningen skulle överskrida de arrangemang som rimligen kan krävas av arbetsgivaren. Då är det ofta mer ändamålsenligt att kartlägga om det finns arbete som är mer lämpligt för hälsotillståndet någon annanstans.

De centrala stegen i anpassning av arbetet



Vad kräver anpassning av arbetet i olika roller?

Ledningen

- Skapa en arbetskultur som möjliggör anpassning av arbetet vid utmaningar med arbetsförmågan.
- Se till att det finns enhetliga rutiner och resurser för anpassning av arbetet.
- Följ upp hur anpassningen av arbetet påverkar arbetsförmågan.

Personaladministrationen

- Utveckla rutiner som stödjer anpassning av arbetet.
- Utbilda cheferna om anpassning av arbetet och olika alternativ för det.
- Stöd cheferna i anpassningen av arbetet.
- Samarbeta med företagshälsovården och vid behov även med pensionsförsäkringsbolaget.

Chefen

- Identifiera utmaningar med arbetsförmågan i tid och minska arbetsbelastningen om den är för stor.
- Utred möjligheterna till anpassning av arbetet tillsammans med arbetstagaren.
- Planera och genomför praktiska arrangemang för anpassning av arbetet.
- Säkerställ att arbetsgemenskapen är medveten om anpassningen av arbetet och bidrar till att den lyckas.
- Stöd arbetstagarens återgång till arbetet och fortsatta arbete.
- Följ upp och bedöm genomförandet och effekterna av anpassningen av arbetet.

Det är viktigt att arbetstagaren identifierar sina egna resurser och begränsningar i arbetsförmågan och diskuterar dem med chefen.

Det lönar sig att utnyttja företagshälsovården i bedömningen av arbetsbelastningen samt planeringen och bedömningen av anpassningen av arbetet.



Metoder för anpassning av arbetet vid besvär i stöd- och rörelseorganen

Anpassning av arbetet kan minska den fysiska belastningen av arbetet och förebygga att smärtor, rörelsebegränsningar och symtom förvärras. När den fysiska arbetsbelastningen minskas i tillräckligt god tid stöder det fortsatt deltagande i arbete och bidrar till att återställa arbetsförmågan.

Arbetsuppgifter och arbetets innehåll



- minska eller ta bort tunga lyft, förflyttningar och manuellt arbete
- minska repetitivt arbete och statiska arbetsställningar
- minska arbetsuppgifter som kräver rörelse, stående eller belastning av fötterna
- arbetsrotation och pararbete

Arbetsmiljö och arbetsergonomi



- bättre arbetsergonomi (arbetsplatser, arbetsställningar, arbetsrörelser)
- användning av hjälpmedel och ergonomiska arbetsredskap (lyft-, förflyttnings- och stödredskap)
- tillgänglighet i arbetsmiljön

Arbetstidsarrangemang



- kortare arbetstid
- fler pauser
- möjligheter att påverka arbetet och arbetstiderna

Kom också ihåg det här!

- kompetensutveckling
- omskolning
- partiell sjukdagpenning
- arbetsprövning



Metoder för anpassning av arbetet vid utmaningar med den psykiska hälsan

Vid utmaningar med den psykiska hälsan står god ledning av arbetet, minskad psykosocial och kognitiv arbetsbelastning samt tillräckligt stöd för arbetet i centrum för anpassningen av arbetet. Arbetet kan stödja arbetsförmågan även när det finns utmaningar med den psykiska hälsan.

Arbetsuppgifter och arbetets innehåll



- avgränsning och förtydligande av arbetsuppgifter och ansvar
- prioritering av arbeten
- uppdelning av målen för arbetet

Minskad kognitiv belastning



- minskning av arbetsbelastningen, informationsflödet och tidspressen
- färre avbrott och störningar
- stöd för arbetsron: ett lugnt arbetsrum, distansarbete

Arbetstidsarrangemang



- kortare arbetstid (t.ex. deltidarbete)
- tillräckliga pauser i arbetet
- förutsägbar och regelbunden arbetsrytm
- undvikande av nattarbete och oregelbundet skiftarbete
- möjligheter att påverka arbetet och arbetstiderna

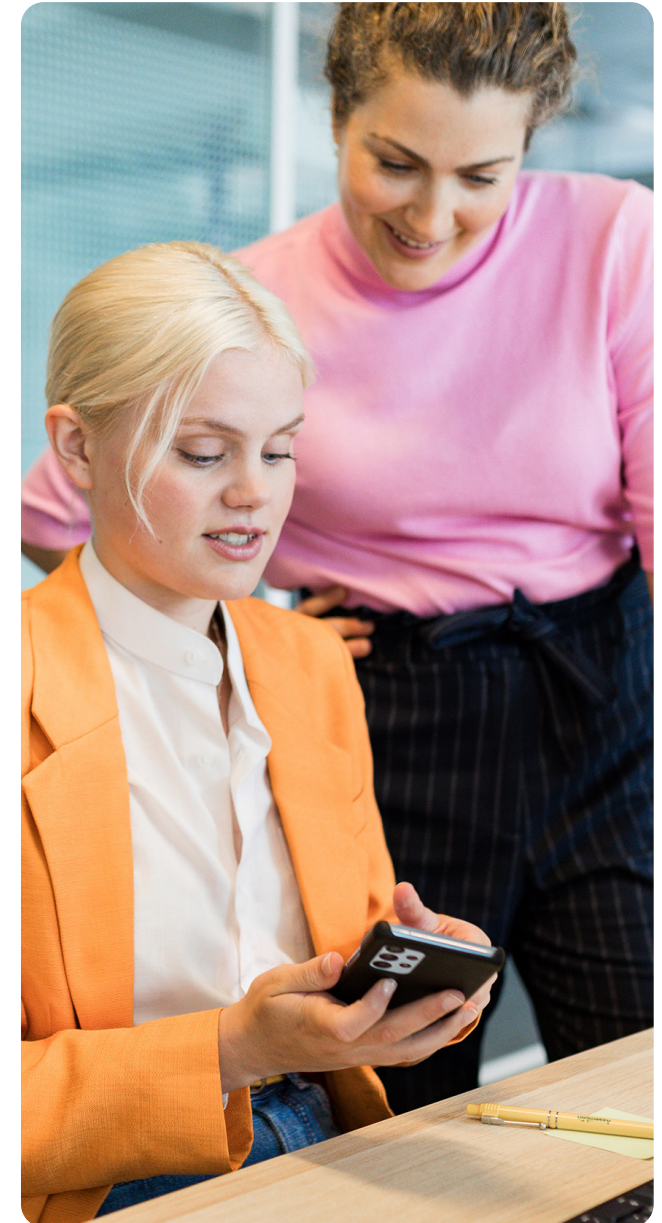
Sociala relationer och interaktion



- stöd i arbetet från chefen och arbetskamraterna
- minskad social belastning, t.ex. minskat kundarbete
- arbeta i mindre arbetsgrupper eller mer självständigt

Kom också ihåg det här!

- kompetensutveckling
- omskolning
- partiell sjukdagpenning
- arbetsprövning





Så här gjordes informationskortet

Informationskortet bygger på Varmas data samt undersökningar och utredningar som har kartlagt betydelsen av anpassning av arbetet för främjande av arbetsförmågan. Som informationskällor har bland annat använts Varmas rapport om åtgärder på arbetsplatsen och framgången i yrkesinriktad rehabilitering ([Savinainen & Airila, 2025](#), på finska), Arbetshälsoinstitutets läromedel *Psykisk hälsa och anpassning av arbetet* samt avsnittet *Anpassning av arbetet* (Nevala m.fl. 2022) i informationspaketet *Rehabilitering anknutet till arbetet* och publikationen *Työkyvyyn tuen vaikuttavuus* (Ervasti m.fl. 2022, med sammanfattning på svenska: *Effekter av interventioner för stöd av arbetsförmågan*).

Skribenter och mer information

Auli Airila, forskningschef, auli.airila@varma.fi

Minna Savinainen, forskningschef, minna.savinainen@varma.fi

<https://www.varma.fi/sv/arbetsformaga/arbetsformagetjanster/forskning/>